

THOEMMES J., 2011, « La négociation du temps de travail », dans MAGGI B. (dir.), *Interpréter l'agir : un défi théorique*, Paris, Presses universitaires de France, p. 259-278.

Jens Thoemmes

La négociation du temps de travail

Introduction : la négociation collective comme travail d'organisation

Notre parcours s'appuie sur une succession de programmes de recherche dans le domaine de la négociation du temps de travail. Depuis le début des années 90 nous nous intéressons en particulier aux accords d'entreprise, négociés en France et dans d'autres pays européens. Ces négociations entre les employeurs et les organisations syndicales ont profondément modifié les conditions de travail de l'entreprise. Nous proposons de retracer ce changement à partir des résultats que nous avons obtenus sur une quinzaine d'années de recherches dans ce domaine.

Notre objectif est d'approfondir la théorie de la négociation. Il s'agit de préciser notre point de vue sur la contribution de la négociation collective du temps de travail à la structuration des entreprises. La négociation collective dans les entreprises est cadrée par le travail du législateur. Il s'agit donc de nous interroger sur l'ensemble du processus de la régulation du temps de travail qui combine l'action des organisations syndicales, des employeurs, et de l'État.

Nos théories de référence s'appuient tout d'abord sur la régulation sociale de Jean-Daniel Reynaud (Reynaud 1979). Cette théorie est née de l'analyse des relations professionnelles entre les organisations syndicales, les organisations patronales et l'État. En particulier, la distinction entre régulation globale et régulation locale permet de réunir dans un même processus l'action des entreprises, de la branche professionnelle, et de l'État. Le concept de la régulation permet de traiter, de la construction des collectifs autour d'un projet, de la confrontation entre projets, et de la production des règles collectives en intégrant les différents niveaux de cette production. Cette théorie permet aussi de saisir les changements macro sociaux et politiques qui se produisent lors d'un changement de gouvernement par exemple. Chaque niveau d'analyse peut être analysé comme une régulation conjointe (op. cit.) dans laquelle des processus d'action se

rencontrent pour produire des normes. Ces processus d'action mobilisent des négociateurs représentant des groupes sociaux (organisations syndicales et employeurs).

Notre cadre théorique s'appuie ensuite sur la théorie du travail d'organisation, élaborée par Gilbert de Terssac. Avec cette théorie, l'auteur montre que travailler est avant tout organiser (De Terssac 2003, 2009 dans cet ouvrage). La composante organisationnelle ne peut pas être séparée de l'action productive. La distinction habituelle entre le travail d'encadrement qui se situerait du côté de l'action organisationnelle et le travail d'exécution qui serait le travail productif sans composante organisationnelle, devient obsolète. Avec cette théorie la négociation collective peut être considérée comme un véritable travail qui a lieu dans la sphère productive, caractérisée par un rapport de subordination. Le travail des négociateurs produit du changement dans les entreprises. Il peut modifier l'ensemble des conditions de travail. Enfin, le travail d'organisation suppose l'existence d'un processus social qui peut être analysé, notamment sa dimension temporelle. L'idée d'un cycle et des phases distinctes de ce travail d'organisation sera développée consécutivement aux travaux proposés sur la SNCF par de Terssac et Lalande (2002) et appliqué à la négociation du temps de travail.

Le parcours de recherche : un nouveau schéma d'action de la négociation collective en 20 ans

Notre trajectoire de recherche peut être résumée très brièvement. Nous avons suivi et analysé depuis 1993, pendant une vingtaine d'années, la négociation d'entreprises du temps de travail. Nos recherches ont porté sur plusieurs pays : la France, l'Allemagne, la Russie et les Etats-Unis. Le caractère longitudinal de nos recherches dans une région française (1982-2002) et chez le constructeur d'automobiles Volkswagen en Allemagne (1994-2003) nous permet de retracer le processus de la négociation sur une longue période. Dans ce texte nous nous limiterons à la situation française¹. Nous voudrions proposer une explication conditionnelle des différentes

¹ Pendant une dizaine d'années nous avons mené plusieurs programmes de recherche sur la négociation d'entreprise dans une région du sud de la France. En tout, nous avons eu accès à un échantillon exhaustif de 2000 accords d'entreprise de la période 1982 à 2002. Ces accords ont été lus, codifiés, traités et interprétés. La première recherche nous a conduit à analyser les accords conclus entre 1982 et 1993 (628 accords). La seconde recherche a porté sur les accords conclus dans le cadre de la loi quinquennale de 1994 et 1995 (140 accords). La troisième recherche avait impliqué l'analyse des accords de Robien des années 1996 à 1998 (94 accords). La quatrième et dernière recherche nous a amené à analyser les accords

phases de ce processus pour en comprendre la finalité. Le résultat de nos recherches peut être présenté de manière synthétique. Depuis le 19^{ème} siècle, en France, comme dans beaucoup de pays européens le temps de travail a contribué à structurer le mouvement ouvrier et syndical. En même temps les premières lois générales de la limitation de la durée du travail ont été obtenues par des conflits et par l'intervention du législateur pour protéger le travailleur des effets des heures longues. La réduction progressive de la durée journalière du travail à partir du 19ème siècle, la réduction de la durée hebdomadaire, le repos du week-end et les congés annuels sont le résultat de ce processus qui a mis au centre le bien-être des salariés. En 150 ans (1830-1980), la rationalité du processus de négociation visant la « santé » a permis d'aboutir à une norme temporelle relativement stable. Ce cadre du temps de travail et des temps sociaux (8 heures journalières, 40 heures hebdomadaire, 5 jours par semaine, week-end libre, 5 semaines de congés par ans) s'était largement répandu jusqu'au début des années 1980 (Thoemmes 2000).

Notre texte traitera de la période consécutive (1982-2002). La négociation d'entreprise a en effet changé la nature du processus. La rationalité du processus visant la « santé » a été remplacée par une rationalité du processus visant les « marchés ». La première caractérise l'action des négociateurs comme un processus centré sur le bien-être des salariés au travail. La seconde distingue l'action de la négociation comme focalisée sur les marchés des produits et le marché du travail. En seulement 20 années de négociation collective, la variabilité de la durée du travail, le souci d'être « proche » des marchés des produits, et la stabilisation de l'emploi se sont substitués à la tendance de la réduction de la durée du travail en soi et pour le bien-être des salariés. C'est ce que nous avons appelé l'avènement du temps des marchés (Thoemmes 2006). Ni le changement de rationalité du processus, ni le résultat pour les entreprises n'ont été prévisibles ou inévitables. Ils sont la conséquence d'un travail des négociateurs qui peut être considéré comme un travail d'organisation.

Aubry 1 et 2 des années 1998 à 2002 (1 232 accords). Des résultats partiels ont été publiés soit sous forme de rapports, d'articles ou de chapitre d'ouvrage. Ces recherches ont été financées par la direction régionale de l'emploi, par le conseil régional et par le commissariat général au plan pendant plusieurs années.

Le recours au concept du travail d'organisation

L'idée principale de la théorie du travail d'organisation est de considérer l'activité d'organiser comme un travail proprement dit, comme une activité servant les activités productives, et qui devrait donc être analysée au même titre que les activités de production (De Terssac 2003, 2009 dans cet ouvrage). La négociation collective fait partie de ce travail d'organisation en ce sens qu'elle structure les univers de travail et en définit les conditions. Nous avons retracé l'introduction lente d'un nouveau schéma d'action de la négociation collective en France qui est aussi un schéma d'organisation du travail, une règle qui n'est pas arrivée sans préparation ou sans la participation de groupes sociaux.

Exposons d'abord l'intérêt de recourir à la théorie du travail d'organisation selon l'analyse de Terssac et Lalande (2002). Cette analyse s'appuie sur la réorganisation d'un schéma d'organisation existant concernant la gestion des matériels à la SNCF qui passe par trois phases d'apprentissage organisationnel. Une première phase appelée « expérimentale » porte sur l'invention de nouvelles règles de travail alors qu'une seconde phase de « généralisation » s'applique à l'ensemble des matériels et des établissements et qu'enfin une troisième phase de « différenciation » adapte ce schéma à des projets particuliers. L'idée principale est de montrer que « l'apprentissage n'est pas un long fleuve tranquille, qu'il ne se caractérise ni par la continuité de la progression des idées, ni par l'harmonie des collaborations et l'équilibre des pouvoirs », Reynaud (2002)².

Dans un chapitre de conclusion intitulé « sociologie du travail d'organisation de la maintenance », de Terssac et Lalande (2002, p. 187) précisent la portée des trois phases : « la phase expérimentale est caractérisée par un apprentissage par essai-erreur : cette manière heuristique de trouver la solution consiste à inventer des solutions efficaces, à essayer une solution et au vu des résultats à la valider ; l'importance est mise ici sur l'expérience, sur la pratique et sur l'observation qui permet de construire des savoirs d'entretien » (op. cit., p. 187). Après cette première phase qui vise à chercher des solutions pertinentes aux problèmes posés, est abordée la seconde phase de généralisation induisant un apprentissage par « application pour indiquer que le but à

² Préface de De Terssac G. et Lalande K. (2002)

atteindre est bien connu (il s'agit d'aligner les établissements sur le même schéma et le résultat escompté est clairement affiché : il s'agit de généraliser le schéma élaboré dans la phase précédente, (...)) », (op. cit., p. 188). Nous allons montrer que la loi française sur les 35 heures va mettre en œuvre, associée à la négociation d'entreprise, cette généralisation d'un schéma d'organisation.

Enfin survient une phase d'adaptation, où un processus d'apprentissage prend une troisième autre voie. « Il n'y a cependant pas de remise en cause des principes fondateurs : on est dans une logique d'amélioration des fonctionnements à la marge » (op. cit. 189).

Nous nous sommes inspirés de cette dimension temporelle du travail d'organisation pour analyser la dynamique de la négociation collective en connexion avec le cadre légal. Bien entendu, nous sommes conscients des limites de cette réflexion pour une politique nationale visant toutes les entreprises : alors que dans l'entreprise « isolée », il y a un projet de modernisation qui peut être clairement identifié par des groupes qui poussent dans la direction de la modernisation, voire des opposants qui s'opposent au projet, cela semble plus difficilement identifiable pour une politique nationale, avec des gouvernements qui changent et avec une très grande variété de situations à régler. L'entreprise particulière a l'avantage de pouvoir donner lieu à un travail de régulation qui s'identifie dans des frontières clairement délimitées, par les rencontres entre projets, par la production des règles et par la mise en place des régulations. En ce qui concerne les politiques publiques nationales, nous sommes dans le cas d'une production normative qui vise un ensemble de situations extrêmement hétérogènes, mais où personne ne prévoit explicitement une évolution organisationnelle sur 20 ans. Le grand planificateur n'existe pas. La modernisation se fait par tâtonnements, par apprentissage et en quelque sorte sans être consciemment mise en place.

Un travail de négociation en 5 phases

En effet, la complexité de notre démarche est liée à la multiplicité des parties prenantes et des niveaux de régulation : les législateurs et les partis politiques, les employeurs et les organisations syndicales, le niveau national et le niveau des entreprises, les textes légaux et les accords collectifs. Cette association entre l'entreprise

et les politiques publiques est médiatisée dans beaucoup de cas par des conventions collectives de branches, régionalisée, qui redéfinissent l'équilibre entre la loi et l'accord (Jobert et Saglio, 2004). Notre analyse de la négociation collective pendant 20 ans dans une région française montre alors le travail d'organisation complexe qui a été nécessaire pour établir une nouvelle règle temporelle que nous appelons « le temps des marchés », (Thoemmes 2006a). Cette règle n'est pas le résultat automatique d'un processus. Elle a subi des revers et des échecs, notamment quand la négociation collective n'a pas suivi les propositions du législateur.

Rappelons que la particularité de notre approche consiste en une analyse exhaustive des accords d'entreprise conclus dans une région française, permettant de suivre à travers les années le comportement négociatoire des entreprises. Seules ces données sont mobilisées pour illustrer notre argumentation. La mise en parallèle de l'évolution législative et celle de la négociation collective nous permet de nous exprimer sur le changement qu'a subi le temps de travail et plus généralement la négociation collective pendant ces années. L'objectif porte sur l'identification de phases distinctes de la négociation collective, cadrée par l'action légale. Ces lois sont d'une très grande complexité. Dans un souci de simplification de notre propos, nous contentons ici de résumer les phases qui combinent l'action légale et la négociation des entreprises. En même temps nous souhaitons donner quelques repères au lecteur sur le sens des lois et les pratiques de négociation sans approfondir l'analyse des textes juridiques.

La genèse (1982-1993)

Trois règles légales bornent la période en question. L'ordonnance du *16 Janvier 1982* réduit la durée légale qui passe à de 40 à 39 heures, introduit la cinquième semaine de congés payés, et invente le principe de modulation (durée variable sur une période de référence) jusqu'à 42 heures par semaine. La loi Delabarre du *26 février 1986* définit la réduction de la durée du travail comme une contrepartie de cette modulation de la durée du travail. Enfin la loi Séguin du *11 juin 1987* permet une modulation par simple accord d'entreprise dans lequel, la réduction de la durée du travail devient facultative.

Cette première phase de la négociation collective traite de la genèse des dispositifs collectifs de la variabilité de la durée du travail, ici plus précisément les dispositifs de « modulation-annualisation » (Bunel 2004). Par ce terme qui regroupe en

réalité plusieurs dispositifs qui se sont succédés dans le temps, nous comprenons l'établissement d'un « couloir » qui permet de faire varier la durée du travail hebdomadaire (entre 32 heures et 44 heures, par exemple) sans que les heures qui dépassent la moyenne (35 heures par exemple) soient considérées comme des heures supplémentaires. Bien entendu, les heures supplémentaires ont toujours permis aux négociateurs ou au chef d'entreprise de faire varier la durée de travail. Le chômage partiel permettait déjà d'indemniser les salariés en cas de baisse d'activité pour l'entreprise. Mais la particularité de cette phase de 1982 à 1993 porte sur un début de normalisation des temps de travail (incluant la variabilité pour tous) par voie d'accord collectif. Les premiers dispositifs de modulation de 1982 (horaires variables), de 1986 et de 1987 vont en effet intégrer cette variabilité, sous différentes formes et conditions dans la durée du travail « normale ». La norme variable est née dans les textes. Cette genèse des dispositifs, amenée par la loi et par un recours « exploratoire » des négociateurs à ces mêmes dispositifs reste peu utilisé par les entreprises, seuls quelques accords de ce type vont voir le jour (dans notre échantillon régional ce sont 8 accords par an), confondu dans un ensemble d'accords portant sur d'autres types de flexibilité temporelle.

L'expérimentation (1993-1996)

Deux lois vont caractériser la période suivante. D'abord la loi quinquennale du *20 décembre 1993*. Elle met en place la modulation –annualisation (extension de la période de référence pour varier la durée du travail), et elle invente un dispositif expérimental d'incitation subventionnée à la réduction de la durée du travail (annualisation obligatoire, réduction de 15 % de la durée du travail, diminution obligatoire des salaires, embauches d'au moins 10 %).

Ensuite, nous y trouvons la loi du compte épargne temps (CET) du *25 juillet 1994*. Elle prévoit d'accumuler des droits à congé rémunéré. Celui-ci doit être pris avant l'expiration d'un délai de cinq ans, lié à un accord collectif. Le CET permet par exemple de différer dans certaines limites les effets d'une réduction de la durée du travail sur une période de plusieurs années. On le voit, la norme variable (modulation) est équipée par le législateur de dispositifs compensatoires (la réduction de la durée du travail) et complémentaires (le CET).

Du point de vue de la négociation d'entreprise cette seconde phase débute alors en 1993, durant laquelle est expérimentée un échange entre la réduction de la durée du travail et la modulation - annualisation. On pourrait y voir une conséquence d'un recours faible à ce type de dispositif pendant la phase précédente: la question des organisations syndicales avait porté sur l'éventuelle contrepartie d'une acceptation de la « norme variable » par la négociation. Ce n'est pas qu'un échange n'aurait pas été possible auparavant, mais l'innovation est que l'article 39 de la loi quinquennale le pose explicitement comme une possibilité d'expérimentation, associée à la réduction de la durée du travail et en faveur de l'emploi, subventionné par l'Etat (Morin et al.1998). Ceci constitue la nouveauté mise en avant par la loi quinquennale, d'où notre appellation de la phase de 1994 à 1996 comme « l'expérimentation » d'un nouvel échange par la négociation collective. Néanmoins cet échange n'a pas fait école. Il a échoué. D'une part, il s'est noyé dans un ensemble de dispositifs de la flexibilité temporelle : la négociation paraît « éclatée ». Nous avons en effet recensé dans les accords 28 différents thèmes portant sur le temps de travail. D'autre part, seules quelques entreprises procèdent à cet échange : le taux de recours à la modulation-annualisation diminue dans notre échantillon régional à 6 accords annuels. Cependant l'échec manifeste de cette expérimentation a jeté les bases d'une autre période, initialisée par la loi de Robien de 1996 à 1998, qui réussit cette fois « à recentrer » la négociation collective sur l'échange visé par les textes cités précédemment.

Le recentrage (1996-1998)

Cette période est sous le signe d'une seule loi. Elle sera très importante pour infléchir le processus de la négociation en cours. Cette loi témoigne du processus d'apprentissage organisationnel qui s'est mis en place ; grâce à la négociation et grâce au « va et vient » avec le législateur.

En effet, la loi « de Robien » du *11 juin 1996* prévoit une réduction facultative et subventionnée de la durée du travail d'au moins 10 %. Pour être subventionnée l'entreprise doit entreprendre (créer ou maintenir) un effort sur l'emploi d'au moins 10 % par rapport à l'emploi initial.

Du point de vue de la négociation d'entreprise cette troisième phase, après la genèse et l'expérimentation, s'inspirant de l'article 39 de la loi quinquennale, va donc à

nouveau tenter l'expérience en fixant ce type d'échange « réduction contre variabilité » sur une seule loi (de Robien) permettant une réduction de la durée du travail au choix. La loi se focalise sur « l'emploi » plus fortement que les lois précédentes. Cette fois, la négociation collective va trancher entre différents dispositifs de la flexibilité temporelle et va procéder à leur association à la réduction de la durée du travail. Cette négociation, qui est comme les précédentes « sans obligation de résultat », va en effet consacrer l'échange réduction de la durée du travail contre l'annualisation comme un nouveau standard, d'où notre proposition d'appeler cette phase celle du « recentrage » de la négociation collective auparavant « éclatée ». Ce type d'accord va voir le jour dans des entreprises par exemple, dans lesquelles l'emploi est menacé, et qui voient dans la réduction de la durée du travail un moyen d'action. Dans notre échantillon la norme variable s'introduit dans cet échange (1 accord sur 2) et devient un élément plus négocié au niveau régional (49 sur 96 accords). Cette fois la loi réussit à provoquer la réaction souhaitée au sein des entreprises sans que ce mouvement ne devienne massif.

Résumons cette évolution : la genèse, l'expérimentation et le recentrage vont décrire les phases d'une négociation proposée par la loi, mais productrice quantitativement et qualitativement d'un nouveau type d'accords d'entreprise. Notons donc cette position charnière de la loi de Robien qui a mis en relief ce type d'échange permettant un recours plus important aux dispositifs de flexibilité temporelle. On pourrait dire que la loi a créé, dans une conjoncture donnée, les conditions d'un accueil plus favorable de l'échange par les entreprises : basé sur des engagements clairs en termes d'emplois, sur un prolongement la durée des subventions en cas d'accord (7 ans) et sans obligation de réduction de salaires. Dans ces conditions les organisations syndicales semblent accepter une certaine flexibilité liée à la variabilité de la durée du travail pour maintenir ou créer de l'emploi. La norme variable pénètre la négociation collective.

La genèse, l'expérimentation, et le recentrage correspondent à des sous-ensembles de la phase expérimentale du travail d'organisation analysée par de Terssac et Lalande (2002). Si nous avons retenu ces trois sous-ensembles que nous avons qualifiés comme des phases distinctes, c'est parce que l'orientation du législateur et des négociateurs nous indique une différence nette entre ces différentes sous-phases : la genèse ne correspond qu'à une création formelle d'un dispositif ; l'expérimentation

donne le choix entre différents dispositifs, en privilégiant l'un d'entre eux, sans que les négociateurs y aient réellement recours. Le recentrage sur la norme variable correspond à des pratiques sociales effectives, proposées par le législateur et acceptés par les négociateurs de l'entreprise.

La généralisation (1998-2002)

Les lois sur les 35 heures en France vont généraliser ce nouveau schéma d'action de la négociation collective. Certes la réduction de la durée du travail est généralisée à l'ensemble des entreprises. Plus encore, nous constatons que les termes de l'échange (annualisation, emplois, subventions, modération salariale) dérivent clairement de la phase précédente (recentrage). Regardons d'abord du côté des deux volets légaux des 35 heures.

La loi Aubry (1) du *13 juin 1998* fixe la durée légale du travail à 35 heures hebdomadaires au 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et au 1er janvier 2002 pour les autres, subventions liées au volume d'emploi.

La loi Aubry (2) du *19 janvier 2000* fixe un plafond d'un maximum de 1 600 heures, sans obligation de volume d'emploi. Les subventions sont liées à l'accord majoritaire d'entreprise, à l'application directe d'un accord de branche étendu, ou au référendum (mandatement). Ce volet définit trois types de décompte du temps de travail des cadres (forfait « heures », forfait « jours », sans forfait).

Du point de vue des pratiques de négociation la quatrième phase concerne la « généralisation » du nouveau schéma d'action de la négociation collective qui arrive avec la loi sur les 35 heures en 1998. On passe de la négociation « volontaire » à la négociation « obligatoire ». La pression, exercée par le spectre de la durée légale réduite, a favorisé la négociation collective d'entreprise. Elle a aussi généralisé un nouveau standard qui s'est largement répandu dans les entreprises. Ces accords s'inscrivent dans le chemin tracé par les accords antérieurs et en particulier par les accords de Robien : réduction importante de la durée du travail, subventions de l'Etat et norme variable. Dans notre échantillon régional de 1232 accords, deux entreprises sur trois mettent en place l'annualisation (la norme variable). C'est-à-dire plus de 800 entreprises l'acceptent. Seul 37,9% (Aubry1) et 30,7% (Aubry 2) d'entre elles ne connaissent pas ce dispositif.

La différenciation 1998-2008

La cinquième phase de la différenciation débute au même moment que celle de la généralisation en 1998. Avec Aubry 1 et 2, cette phase se concrétise non seulement par des délais supplémentaires donnés aux très petites entreprises, par la création de différentes catégories de cadres (Aubry 2), par l'exception formulée à l'égard de certains secteurs, mais encore par la variabilité des accords observés dans la phase précédente. L'hypothèse est que la généralisation avait besoin de l'inscription différenciée dans des contextes concrets pour devenir effective. D'un point de vue organisationnel, cette phase de la différenciation ne doit pas être vue comme en contradiction simple avec la généralisation, puisque dans notre perspective, il ne s'agit pas de généraliser seulement la réduction de la durée du travail, mais de promouvoir le temps des marchés qui inclut sous cette forme spécifique, sa variabilité, l'emploi et des dispositions salariales. L'influence qu'exercent les marchés sur la négociation est construite par les groupes sociaux de l'entreprise sous cadrage légal.

Est-ce que cette interprétation d'un changement de schéma d'action de la négociation résiste-t-elle aux réalités plus récentes notamment en matière de cadre légal sur les heures supplémentaires ? Ne faudrait-il pas aujourd'hui conclure à un abandon des 35 heures et du schéma d'action « marché » au profit d'un retour en arrière ? Nous considérons que nous sommes actuellement toujours dans la phase de la différenciation de la règle légale et ni dans une phase de l'abandon des 35 heures, ni dans le cas d'un retour à la rationalité d'un processus visant la « santé » qui avait inauguré la réduction de la durée du travail, il y a 150 ans. Sans pouvoir pousser nos explorations au-delà de notre échantillon régional des 2000 accords de la période 1982 à 2002, il nous semble que les évolutions récentes permettent néanmoins de conforter nos analyses sur deux points.

D'une part, les lois et décrets de ces dernières années sur les heures supplémentaires semblent indiquer la recherche d'une différenciation des règles, la possibilité de bénéficier d'une augmentation du contingent des heures supplémentaires, de réduction de majorations ou défiscalisation dans les récentes lois, et pourrait se traduire par un allongement de la durée du travail (lois 2005-296, 2007-1223). En revanche, ce type d'allongement de la durée du travail ne sera pas généralisé et

normalisé: il s'inscrit parfaitement dans la logique de la variabilité des durées du travail. La durée légale n'a pas évolué et il s'agirait ici plutôt d'un maintien de la norme en accentuant sa variabilité potentielle avec un recours à des dispositifs traditionnels impliquant une sur-tarification des heures de travail effectuées.

D'autre part, la négociation collective régionale a produit quelques accords emblématiques de la nouvelle logique du temps des marchés que nous avons décrite. C'est ainsi que tout récemment un sous-traitant important de l'industrie automobile a conclu un accord portant sur une durée hebdomadaire de 38 heures par semaine sans déroger à la loi sur les 35 heures. La quantité supplémentaire de travail effectué par chaque salarié est en effet placée sur un compte épargne temps appelé « compte capital temps ». Ce compte est alimenté pendant plusieurs années (2008, 2009), jusqu'au moment où l'entreprise, pour les besoins de réorganisation, doit congédier un grand nombre de ses salariés (2009, 2010), permettant ainsi d'éponger les congés accumulés (accord d'entreprise, juillet 2007)³. Il s'agit ici d'un exemple du temps des marchés avec un recours au compte épargne temps sur un horizon temporel pluriannuel. Selon les besoins de la production et selon le rythme prévisible de l'activité de l'entreprise, une nouvelle norme variable fait ainsi son entrée dans un accord collectif.

Le cycle du travail de négociation s'approche de sa fin. Cette phase de la différenciation mettra peut-être à termes en cause le schéma d'action. Personne ne le sait aujourd'hui. L'abandon des 35 heures mettra-t-il en cause le temps des marchés ? Rien n'est moins sûr. La variabilité des durées du travail ainsi que l'inscription des règles temporelles dans la problématique de l'emploi et des marchés des produits pourrait survivre à l'abandon de la réduction de la durée du travail. On pourrait passer de la réduction de la durée du travail en soi (avant 1982), et de la réduction variable (avant 2002), à son rallongement. Mais les termes de l'échange et la légitimité s'en trouveraient modifiés.

La Régulation sociale : intérêt et interprétation d'un cadre théorique

³ Nous proposons de garder l'anonymat de l'entreprise. Citons néanmoins le dernier paragraphe du préambule : « Dans le cadre de ces négociations globales, le présent accord a pour but de redéfinir une organisation des horaires de travail, adaptée aux variations pluriannuelles prévisibles de l'activité industrielle, caractérisée par des fluctuations rapides et significatives », (accord d'entreprise, juillet 2007).

Le changement des pratiques de négociation dans l'entreprise correspond à un nouveau schéma d'action. Celui-ci a été obtenu par l'association des parties prenantes (le législateur, l'organisation syndicale, l'employeur) qui ont cherché à faire prévaloir leur point de vue dans ces négociations. Le résultat provisoire de cet échange peut être un accord d'entreprise. L'échec des négociations peut être un autre résultat de ce processus. Dans ces deux cas, le résultat peut être analysé et interprété. Nous avons tenté de montrer pour une région française comment ces résultats partiels obtenus dans les entreprises s'agrègent autour d'une logique commune pouvant être interprétée comme la *rationalité d'un processus*. Dans cette partie nous souhaitons expliciter notre manière de voir les échanges qui ont abouti à ce résultat.

D'une part, on aurait pu se contenter de retracer l'histoire de la législation sur le temps de travail depuis un siècle et demi ou pour expliquer l'évolution des normes temporelles en s'appuyant sur des données statistiques propres, nationales ou internationales. Un certain nombre de travaux portent en effet sur une caractérisation des normes à visée explicative, en analysant la structure temporelle des activités. C'est par exemple le cas des travaux fondateurs de Pierre Naville et de William Grossin. Déjà en 1969 Grossin (p. 166) notait l'instabilité potentielle des structures temporelles, alors que peu de dispositifs touchant la flexibilité⁴ existaient alors : « On peut se demander, si les conditions futures de la production n'influeront pas davantage sur les caractéristiques du temps de travail autres que la durée : sur la structure des temps de travail internes, sur la stabilité hebdomadaire et annuelle des durées du travail, sur les distributions des temps de travail dans la journée et dans l'année ». Cette intuition de Grossin se trouve confirmée aujourd'hui : il y a bien d'un côté une variabilité des temps de travail et de l'autre un déplacement de l'horizon temporel qui passe de la semaine à l'année, de l'année à la vie de travail toute entière de l'individu. La question que l'on peut poser alors porte sur la place des négociateurs dans la production de ces règles. Comment ce type de règle est mis en place ? Quels sont les échanges à propos de ces règles ? Quel est la rationalité du processus d'action ?

D'autre part, on pourrait se focaliser sur la compréhension des logiques des groupes ou des individus pour montrer le sens qu'ils donnent au temps. Ces travaux s'inscrivent davantage dans une démarche compréhensive. Rezsoschazy (1986) montre par exemple

⁴ Mises à part les heures supplémentaires.

dans son enquête menée auprès de 1 636 personnes en 1975 et en 1980 que ce qui gêne le plus les gens dans ce qu'ils voudraient « faire ou être », c'est le manque de temps qui apparaît comme facteur le plus perturbant. Dans une enquête menée en 1982 (cité par Sue, 1994, p. 12) « le temps pour vivre » apparaît comme le premier centre de frustration des français. Ce manque de temps se retrouve dans l'enquête menée en 1992 au Canada auprès de 9815 personnes (cité par Pronovost, 1996, p. 54) : la réponse la plus retenue porte sur le sentiment de « *ne pas avoir tout accompli de ce qu'on voulait faire dans la journée* ». Ce sentiment « de manquer de temps » nous renvoie aux recherches qui visent à comprendre l'attitude des individus vis-à-vis des temps sociaux et concernant le temps de travail en particulier.

Notre approche n'entend pas opposer l'analyse de la structure temporelle des activités, à la compréhension de l'attitude des individus face à cette même structure temporelle. Notre objectif est au contraire de retracer (expliquer et comprendre) le processus de la construction des temporalités. Exposons notre démarche. L'idée a été de suivre le processus de la négociation collective et de l'inscrire dans une longue durée : le résultat est un nouveau schéma d'action. Il ne s'agit ni de séparer la dimension organisationnelle de l'action, ni de ramener le processus à son résultat. Le sens que les négociateurs attribuent aux accords d'entreprise est différent de l'interprétation que le sociologue donne du processus global. Nos méthodes indiquent déjà en partie cette orientation. Le fait d'avoir travaillé sur plus de 2000 accords d'entreprise sur une période d'une vingtaine d'années montre notre intérêt pour repérer les tendances qui se dégagent d'une matière compliquée. Cet intérêt ne se cantonne ni dans une explication des règles, ni dans la compréhension des pratiques des groupes qui ont conduit à leur positionnement. Notre approche s'intéresse à la régulation sociale et aux règles produites. Si nous avons utilisé un certain nombre de méthodes quantitatives et statistiques, nous avons toujours cherché à qualifier le résultat de la négociation par une analyse de la rencontre des processus d'action et par l'analyse de son résultat provisoire que constitue l'accord d'entreprise. En interrogeant la théorie de la régulation sociale de Jean-Daniel Reynaud (1979) nous pouvons retracer les changements et les déplacements qui ont eu lieu à propos du temps de travail (les règles) et concernant la négociation (la régulation). D'une part, cette théorie permet de distinguer analytiquement, un des résultats provisoires de la négociation (l'accord ou le compromis) du processus de sa

production (la négociation). D'autre part, nous y trouvons une richesse conceptuelle qui nous permettra d'analyser la production des règles sur une longue durée, en variant le système social de référence et le niveau de la régulation (concernant la loi, l'entreprise, les usagers) : cette théorie permet en particulier d'interroger le changement social et le rôle joué par l'action collective.

Étant donné que notre lecture n'est pas forcément partagée par l'ensemble de sociologues qui se réfèrent à cette théorie, ni peut-être par l'auteur lui-même, nous voudrions d'abord résumer très brièvement notre position sur quelques aspects de cette théorie : le conflit comme composante constitutive de la régulation, la production du système par les régulations, la prise en compte des situations de domination, la priorité donnée à l'action collective, l'articulation de la régulation locale et globale.

Le négociateur : porteur d'un projet collectif

La question de l'acteur et de l'action nous semble au centre de la théorie de la régulation sociale (Reynaud, 1989). Pour nous « l'acteur » n'est pas stratégique au sens où il doit faire l'objet d'un postulat de rationalité (limitée) de ses actions. Pour nous, la *rationalité porte sur le processus d'action* et non sur l'acteur. Elle résulte de la confrontation des projets. Nous utilisons alors le terme de négociateur représentant d'un groupe pour nous distinguer des approches en termes d'acteur-individu. Le négociateur est sujet et non objet de l'action. Ce projet peut être porté par une association, par un syndicat, par un groupe professionnel, par un parti, ou par n'importe quelle association de personnes qui souhaite produire du changement social. Ce projet rencontrera d'autres groupes ou parties, soit pour former un nouveau sujet collectif (de contrôle, autonome) plus large, soit pour négocier directement avec la partie adverse (de contrôle, autonome). Dans cette conception, c'est toujours un groupe qui représente une de ces régulations. Si nous parlons d'usager, d'une personne, de salarié c'est pour évoquer un aspect renvoyant aux règles ou à la régulation sociale et pour illustrer ses effets ou sa construction. Nous voulons exprimer que ce qui nous intéresse dans notre théorie, c'est le projet et le sujet collectif qui le défend et la rencontre avec d'autres projets et les échanges qui sont produits à cette occasion.

Le passage de la théorie de la régulation conjointe à la théorie de la régulation sociale

Ce passage (Terressac 2003) nous semble clarifier certaines choses. Il s'agit en effet avec la théorie de la régulation sociale d'une rencontre entre deux types de régulation (de contrôle, autonome, Reynaud, 1979), mais qui ne trouvent ni forcément un accord, ni un constat de désaccord, et encore moins une unité durable. L'autonomie est le projet concret et le mouvement réel qui vise à contrecarrer une prétention au contrôle. Donc l'autonomie et le contrôle ne peuvent se définir qu'au sein d'une relation. On ne peut pas les qualifier de manière isolée, ni de définir la « vraie » autonomie, ou le vrai « contrôle ». Cette relation entre autonomie et contrôle est souvent conflictuelle. Le terme de régulation conjointe aurait en effet semé la confusion, si on conclut à partir du terme « conjoint » à une rencontre pacifique ou pacifiée entre des logiques opposées ou encore à un accord fonctionnel et obligatoire entre les parties de la négociation. Plus encore, aucune hypothèse sur un consensus préalable ou sur une capacité de communication préalable ne devrait précéder l'analyse en termes de régulation. Le choix du mot « conjoint » traduisait plutôt la concurrence de logiques différentes qui parfois trouvent des accords, toujours limités dans le temps, et qui parfois ne peuvent pas se mettre d'accord. Ne faudrait-il donc pas souligner le caractère conflictuel de la régulation conjointe dans son passage à la régulation sociale (Lichtenberger, 2003) ?

Le système social : un système non défini a priori mais relatif à la rencontre des régulations

L'expression de système social renvoie à un cadre minimal dans lequel se rencontrent la régulation autonome et la régulation de contrôle et à la relation qui se noue entre les négociateurs. Ce système social ne renvoie, ni forcément au cadre national, ni obligatoirement au système localisé des interactions concrètes, ni au système social globalisé. Mais cette construction du système dans la rencontre des régulations s'appuie sur l'histoire des régulations, sur la configuration des échanges par le système économique et politique par exemple. Mais sur un plan théorique ces influences ne déterminent pas l'action. Elles équipent l'action des sujets collectifs. L'important est de définir par la référence au système social l'échelle d'analyse.

L'échelle de raisonnement ou le niveau de la régulation renvoie à la rencontre entre régulation autonome et régulation de contrôle. A priori aucun niveau de

raisonnement ne pourrait être exclu de l'application de la rencontre entre ces deux types de régulation (Reynaud 1989) : les processus d'action de l'atelier, de l'université, des partis politiques, des relations professionnelles, etc. peuvent représenter un système social.

La régulation asymétrique : distribution inégale des ressources et issue ouverte de la régulation

L'intérêt fondamental du recours à la théorie de la régulation sociale porte aussi sur la prise en compte d'une différence entre les négociateurs avec des moyens d'action différents, avec des ressources différentes et avec une capacité d'initiative différente. Cet écart peut, selon nous, renvoyer à une situation, si ce n'est de domination potentiellement multiple et variable, du moins à un déséquilibre dans la négociation. Les négociateurs du côté du « contrôle » semblent en général plus aptes à pouvoir contrôler le processus, alors que les négociateurs du côté « autonome » agissent dans un cadre plus contraignant et souvent avec des ressources bien moindres pour obtenir un compromis les rapprochant de leur projet initial. Le cas extrême des conflits armés permet d'illustrer pour un autre domaine l'intérêt du concept. Pour décrire la lutte inégale et la participation déséquilibrée dans la formation du compromis, on peut renvoyer à la « guérilla », et aux formes de lutte armée opposant des adversaires inégaux en nombre et en équipements, si bien décrite par Von Clausewitz (1835)⁵ lors des campagnes napoléoniennes en Russie, en 1812. Avec cette image de la guerre, nous renvoyons à la question de l'issue ouverte de la confrontation bien que souvent les ressources semblent déséquilibrées. L'intérêt de la théorie de la régulation sociale nous semble bien être cette posture d'ouverture sur le résultat alors que la situation de départ est asymétrique. Ceci implique pour nous un positionnement vertical et descendant du contrôle sur l'autonomie, sans pour autant présupposer que c'est le contrôle qui remporte la bataille⁶. De toute manière la confrontation, y compris dans la guerre, se terminera la plupart du temps par un compromis avec lequel les deux parties « vivent » provisoirement.

⁵ Texte non-traduit en français.

⁶ Les deux côtés peuvent d'ailleurs être tentés d'éviter la confrontation : « la polarité ne concerne que la finalité et non les moyens, les deux côtés peuvent avoir l'intérêt commun de chercher la bataille ou de l'éviter », (op. cit. p. 162, traduit par nos soins).

Régulation sociale et analyse sociétale : un compromis possible autour de l'articulation des régulations globales et locales

Le dernier aspect que nous souhaitons mentionner ici aurait dû être le début de notre interrogation sur l'interprétation de la théorie de la régulation sociale. Car c'est en se référant aux résultats d'une recherche France-Allemagne menée par le Lest (Maurice, Sellier et Sylvestre, 1979, 1982) pendant des années 1970 autour de la question de l'effet sociétal que l'auteur de la théorie de la régulation sociale a esquissé son modèle théorique de base portant sur la rencontre entre régulation de contrôle et régulation autonome. Alors que les concepteurs de la théorie de l'effet sociétal mettaient l'accent sur la production endogène dans le cadre de l'État-nation de la différence entre la France et l'Allemagne, notamment concernant le travail, Reynaud (1979) y opposait un schéma universaliste d'interprétation des faits sociaux, caractérisé par les projets des groupes, les tensions et les accords possibles entre contrôle et autonomie. Une manière d'éviter d'opposer ces deux approches consisterait à analyser l'articulation entre effet sociétal, régulations globales et locales en les transformant en un problème d'*articulation des niveaux*, combinant le niveau global et local au cas par cas (Labit et Thoemmes 2003).

Résumons nos explorations de l'impact de ces théories sur notre approche. D'abord nous avons précisé notre démarche et le recours à notre cadre théorique. La théorie de la régulation sociale et notre lecture de ces travaux ont mis l'accent sur l'action collective et sur l'échange entre les négociateurs porteurs de projets collectifs différents. Le recours au concept de travail d'organisation nous a permis d'établir la négociation collective comme un travail et comme une composante de la structuration des entreprises. Plus encore ce concept permet de retracer finement la coproduction des règles effectives cadrées par les politiques publiques. Ce qui qualifie l'orientation de notre théorie est l'*explication conditionnelle* des processus d'action. Précisons ce terme. L'explication du processus s'effectue « sous réserve » de l'analyse des conditions sociales de sa réalisation dans le temps. C'est-à-dire l'explication est liée aux différentes phases du travail de négociation. Le résultat partiel de chaque phase est provisoire. Il ne correspond pas aux objectifs visés, mais résulte de leur rencontre. Ces objectifs des négociateurs s'inscrivent dans des conditions de réalisation spécifiques: le législateur

peut faire une loi qui n'est pas traduite dans les faits par les négociateurs de l'entreprise. Les conditions sociales n'ont pas été réunies pour produire des règles effectives correspondant à ces projets. De plus, les phases successives peuvent changer d'orientation et de sens. Chaque phase constitue ainsi l'occasion de s'interroger sur les conditions sociales de la réalisation des projets. D'où l'intérêt d'analyser ce processus sur le long terme. Ce n'est qu'au bout de cette période de 20 ans que nous pouvons restituer la rationalité du processus de la négociation visant les marchés. L'explication conditionnelle du processus d'action est donc conditionnée par chacune des phases de la négociation.

Discussion

En effet, l'analyse de la négociation collective sur 20 ans montre que les négociateurs ne se sont pas conformés à un plan qui aurait produit une nouvelle rationalité de la négociation. Au contraire, ce résultat a été obtenu par des tâtonnements et par des ruptures y compris avec le cadre légal. Les négociateurs sont certes cadrés par l'action légale, mais gardent leur liberté pour l'infléchir et pour l'interpréter. C'est précisément le sens des phases que nous avons mises en évidence.

Nous avons abordé successivement cinq phases de la négociation d'entreprises d'une région: la genèse, l'expérimentation, le recentrage, la généralisation et la différenciation de la règle. Entre les politiques publiques du temps de travail et la négociation collective se sont produites des interactions indiquant un sens et une direction dont nous avons fait le pari de pouvoir les reconstituer a posteriori. Ce sens, nous l'avons appelé l'avènement du temps des marchés, comme une autre manière de négocier le travail. Il s'agit d'une part de l'introduction de dispositifs destinés à contrôler la variabilité de la durée du travail (norme variable), mais aussi la question de l'emploi et notamment sa stabilisation articulant le marché des produits et les marchés du travail. Cette nouvelle articulation des marchés est acquise par la réduction de la durée du travail qui a été fortement subventionnée au cours de la dernière décennie. Les négociateurs auraient très bien pu recourir à une massification du travail à temps partiel, au travail de nuit et au travail de week-end, ce n'est pas cette option que les négociations que nous avons analysées ont mise au centre. Même s'il s'agit aussi d'une généralisation de la flexibilité temporelle, il ne s'agit en aucun cas d'une « précarité de

toutes formes » qui serait le résultat de ce type de négociation. Stabilité de l'emploi, prévision et contrôle de la variabilité pourraient se résumer dans ce nouveau schéma d'action de la négociation collective : la rationalité du processus vise les marchés. Cette mise en perspective nous suggère d'analyser la négociation collective comme le champ d'un échange entre les groupes qui ont à prendre en compte les conditions changeantes de l'environnement. Cette manière de voir la négociation comme une conjonction des effets de marché et de la production interne des arrangements nous semble fondamentale (Kochan, Katz et McKersie, 1986). Les 35 heures ont été l'outil privilégié pour généraliser ce temps des marchés, sous des conditions spécifiques à une grande partie des entreprises françaises. Apparaît alors derrière cette mesure ancienne et revendiquée par le mouvement ouvrier et syndical un moyen de rationalisation du travail, une finalité différente. Les cinq phases de ce travail d'organisation (genèse, expérimentation, recentrage, généralisation et différenciation) ne sont certes qu'une manière de qualifier une évolution sur le long terme, une accumulation des pratiques spécifiques, une agrégation de résultats partiels, encadrées par des lois, somme toute très différentes, et produites par des groupes variables. On ne peut pas assimiler facilement une région ou une nation à une entreprise productive dans laquelle des « modernisateurs » peuvent poursuivre un objectif touchant l'ensemble des entreprises (De Terssac et Lalande, 2002). Pourtant l'avantage du recours au concept de travail d'organisation consiste, selon nous, dans sa valeur heuristique, basée sur l'analyse longitudinale, sur la complémentarité des lois et des négociations, sur l'analyse de leur filiation et des processus d'apprentissage, y compris à travers les frontières qui départagent habituellement les groupes sociaux. Cela ne signifie nullement l'élimination du fait politique de la négociation collective, mais un travail politique à la base. Ces entreprises ont interprété le cadre légal le traduisant en même temps en préoccupations des négociateurs locaux. Nous y trouvons certes un déplacement de la production normative vers l'entreprise, mais non pas une dissolution de la décision dans les méandres du marché. L'action publique négociée (Groux, 2001) a un sens d'incitation à la négociation, plus qu'une législation rigide et unificatrice. L'action gouvernementale produit des résultats dans la mesure où des négociateurs s'en servent. L'introduction d'une norme variable de la durée du travail, associée aux efforts portant sur le marché du travail, voilà la particularité de ce schéma d'action. Les instruments que constituent

les lois sur le temps de travail (Lascoumes et Le Galès 2004), mais aussi les différents dispositifs que les lois ont créés, ont été formatés par un véritable « travail de négociation » (Dugué 2005). En effet, la négociation collective, loin de suivre toujours les incitations et les préconisations légales, a permis de donner un sens englobant aux formes temporelles, un temps total (Durkheim, 1994). Bien plus qu'une loi ou un dispositif, cette manière de voir désigne un domaine d'intervention pour l'action collective. Les négociateurs ont bien senti que le « marché » constitue un terrain privilégié de compromis et de conflits et non seulement une « pression extérieure » pour la production (Haipeter et Lehndorff, 2004). Le marché n'est pas une réalité extérieure, mais bien une scène sur laquelle agissent les groupes sociaux (Chessel et Cochoy, 2004).

Au total, si le temps de travail au cours de 20 ans de négociation collective s'est émancipé, une étude longitudinale de plus de 2000 accords d'entreprise révèle un changement de fond. Nous avons observé une tendance de la négociation collective à substituer au schéma d'action « santé », un schéma d'action « marché ». La rationalité du processus d'action a changé. Cela ne veut pas dire que toutes les protections des personnes au travail auraient été abandonnées, mais un changement de perspective s'est néanmoins opéré.

Références bibliographiques

- Bunel, M. (2004). "Modulation/annualisation dans le cadre des 35 heures: entreprises et salariés sous contrainte". *Travail et Emploi*, 98, 51-65.
- Chessel, M.-E. & Cochoy F. (2004). "Autour de la consommation engagée. Enjeux historiques et politiques", *Sciences de la Société*, 62, 2-4.
- Dugué, B. (2005). *Le travail de négociation*, Toulouse: Octarès.
- Durkheim, E. (1960, 1994). *Les formes élémentaires de la vie religieuse*. Paris: PUF.
- Freyssinet, J. (1997). *Le temps de travail en miettes*. Paris: Les Éditions de l'atelier.
- Grossin, W. (1969), *Le travail et le temps*, Anthropos, Paris.
- Groux, G. (2003). – « Relations professionnelles et principe d'autonomie. Le conflit comme régulation », *L'Année sociologique*, 2, 515-534.
- Haipeter, T., & Lehndorff, S. (2004). *Atmende Betriebe, atemlose Beschäftigte?* Berlin: Edition Sigma.

- Jobert, A., & Saglio J.(2004). "Ré-institutionnaliser la négociation collective en France." *Travail et Emploi*,100, 113-127.
- Kochan, T., & Katz, H., & McKersie, R. (1986) *The Transformation of American Industrial Relations*. New York: Basic Books.
- Labit A., Thoemmes J. 2003.- « 20 ans de comparaison France-Allemagne : de l'effet sociétal à l'analyse de l'articulation des régulations globales et locales » in : M. Lallement, J. Spurk (éd.).- *Stratégies de la comparaison internationale*, Paris, Editions du CNRS.
- Lascoumes P., & Le Galès, P. (2004). Introduction : l'action publique saisie par ses instruments. In : P. Lascoumes & P. Le Galès (Ed.), *Gouverner par les instruments*.(pp.11-44). Paris: Presses de la Fondation nationale des sciences politiques.
- Lichtenberger Y., 2003.- « Régulation(s) et constitutions des acteurs sociaux », in G. de Terssac (éd.). – *La théorie et de la régulation sociale de Jean-Daniel Reynaud : débat et prolongements* », Paris, Editions la Découverte.
- Maurice M., Sellier F., Sylvestre J. J. (1982), *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne*, PUF, Paris.
- Maurice M., Sellier F., Sylvestre J. J., (1979).- « La production de la hiérarchie dans l'entreprise : recherche d'un effet sociétal. Comparaison France-Allemagne », *Revue française de sociologie*, 20, 2/4, pp. 331 à 365.
- Morin M.L., & de Terssac G., & Thoemmes J. (1998). "La négociation du temps de travail: L'emploi en jeu", *Sociologie du Travail*, 2, 191-207.
- Pronovost G. (1996), *Sociologie du temps*, de Boeck, Bruxelles.
- Reynaud J. D. (2002). "Préface" in De Terssac, G., & Lalande, K. (2002). *Du train à vapeur au TGV. Sociologie du travail d'organisation*. Paris: PUF.
- Reynaud J.-D. (1989) – *Les règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale*, Éd. Armand Colin, Paris.
- Reynaud, J.-D. (1979). "Conflit et régulation sociale. Esquisse d'une régulation conjointe." *Revue française de sociologie*, 20, 367 376.
- Rezsohazy R. (1986), « Les mutations sociales récentes et les changements de la conception du temps », *revue internationale de Sciences Sociales, Temps et Société*, n° 107, pp. 37-52.
- Sue R. (1994), *Temps et ordre social*, PUF, Paris.

Terressac (De) G. (2003) – Travail d'organisation et travail de régulation, par in : de Terressac (De) G. (2003, sous la dir. de). – « La théorie et de la régulation sociale de Jean-Daniel Reynaud : débat et prolongements », collection « Recherches », éditions la Découverte, Paris.

Terressac (De) G. (2003, sous la dir. de). – « La théorie et de la régulation sociale de Jean-Daniel Reynaud : débat et prolongements », collection « Recherches », éditions la Découverte, Paris.

Terressac (De), G., & Lalande, K. (2002). Du train à vapeur au TGV. Sociologie du travail d'organisation. Paris: PUF.

Thoemmes, J. (2000). Vers la fin du temps de travail ? Paris: PUF.

Thoemmes, J. (2006a). Les 35 heures en rafales. In J. Thoemmes & G. deTerressac (Ed.). Les méthodologies d'analyse du temps de travail, Toulouse, Octarès.

Thoemmes, J. (2006b). L'avènement du temps des marchés. La négociation du travail sous influence. Thèse d'habilitation à diriger des recherches en Sociologie, 2 tomes, Toulouse, Université Toulouse-Le-Mirail.

Von Clausewitz C. (1835) Hinterlassene Werke des Generals Carl von Clausewitz über Krieg und Kriegsführung, siebter Band, Ferdinand Dümmler, Berlin.